

仁化县总工会 2022 年度部门整体支出 绩效评价报告

委托单位： 仁化县财政局
评价机构： 广东会院绩效管理咨询有限公司
机构负责人： 朱明菲
项目负责人： 黄莉



二零二三年七月

摘 要

仁化县总工会为县直正科级群众团体，内设科室 2 个，分别是办公室、职工服务部，下属事业单位为仁化县总工会工人文化宫。2022 年，仁化县总工会部门收入总计 173.2 万元，其中，一般公共预算财政拨款收入 171.2 万元，政府性基金预算财政拨款收入 2 万元；部门整体支出合计 173.2 万元，其中基本支出 148.12 万元，占总支出比重为 85.52%；项目支出 25.09 万元，占总支出比重的 14.48%。

依据既定的指标体系和评分标准，评价小组对 2022 年仁化县总工会部门履职效能和管理效率情况进行综合分析，评定 2022 年仁化县总工会部门整体支出得分 82.78 分，绩效等级为“良”。从一级指标的分析情况看，履职效能（得分率 89.5%）情况较好，管理效率（得分率 78.3%）存在较大的提升空间。

总体而言，仁化县总工会 2022 年度部门预算基本完成了年度产出任务，较好地实现了资金效益。其年度主要绩效体现于四个方面：一是积极开展工会文体活动，丰富职工群众精神生活。二是强化职业技术培训，助力高素质劳动大军。三是竭诚服务职工群众，提升职工群众幸福获得感。四是健全劳动关系协调机制，维护劳动者合法权益。

与此同时，仁化县总工会也存在着年度绩效目标设定缺乏对

重难点问题解决的考虑，绩效管理规范性不足且未形成管理闭环，财务管理制度缺失及规范性不足，以及固定资产管理制度不健全且未定期开展盘点等方面的短板。在短板分析的基础上，评价小组提出四点提升方向：一是适度设置挑战性目标，提升绩效管理的效能。针对重难点问题，针对性设立具有一定挑战性的绩效目标，提升部门年度工作目标达成的效能。二是强化过程管控，健全绩效管理运行机制。在确定科学的绩效目标基础上，强化对指标设置、指标跟踪、指标调整、指标考评和结果应用等实行全过程管理。三是强化财务核算规范化管理，提升财务管理水平。进一步加强会计基础管理力度，强化规范性管理，持续提升部门财务核算及财务管理水平。四是强化资产规范化管理，保障国有资产安全完整。进一步完善固定资产管理规范及监督保障机制，建立健全固定资产内部监督保障机制，明确责任科室、日常监督抽查和考核方案等。

目 录

一、评价部门基本情况	1
(一) 部门整体概况	1
(二) 年度总体工作任务和重点工作任务及完成情况	2
(三) 资金使用的绩效目标及指标	2
(四) 部门整体收支情况	4
二、绩效指标分析	5
(一) 履职效能情况分析	5
(二) 管理效率情况分析	14
三、评价结论	24
四、主要绩效	24
五、存在问题	27
六、相关建议	29
附件	32

绩效报告

根据《仁化县财政局关于开展 2022 年度部门整体支出绩效评价工作的通知》（仁财绩〔2023〕5 号）的工作要求，进一步规范和加强部门预算资金管理，提高财政资源配置效率和使用效益，提高预算管理水平 and 政策效果，仁化县财政局（以下简称“县财政局”）组织并委托广东会院绩效管理咨询有限公司对仁化县总工会（以下简称“县总工会”）2022 年度部门整体支出履职效益情况实施第三方绩效评价，经过材料审核、现场勘验评价、综合分析评价等评价程序，形成本绩效评价报告。

一、评价部门基本情况

（一）部门整体概况

县总工会为县直正科级群众团体，内设科室 2 个，分别是办公室、职工服务部。下属事业单位为仁化县总工会工人文化宫。

部门主要职责为：在县委县政府和上级工会领导下，紧紧围绕工会“维权、参与、建设、教育”的四项基本职能，独立自主地开展工作，为全县的中心工作服务，依法维权、困难帮扶，充当好党联系职工的桥梁与纽带，为推动仁化经济持续、快速、健康发展发挥工会应有的作用。

县总工会事业编制（参公）4 个，实有在职人员 4 人，退休人员 5 人；县总工会工人文化宫编制（事业编）3 个，实有在职

人员 3 人，退休人员 4 人；另政府购买服务 2 人，单位聘用人员 2 人，“三个一批”社会化工作者 2 人，社会化工作者 9 人。

（二）年度总体工作任务和重点工作任务及完成情况

县总工会 2022 年度总体工作任务为：在县委和市总工会领导下，紧紧围绕工会“维权、参与、建设、教育”的四项基本职能，独立自主地开展工作，为全县的中心工作服务，依法维权、困难帮扶，充当好党联系职工的桥梁与纽带，为推动仁化经济持续、快速、健康发展发挥工会应有的作用。

表 1-1 2022 年度部门重点任务情况表

序号	具体工作任务	实际完成情况
1	加强职工思想引领，弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神	通过完成计划工作，加强职工思想引领，弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神
2	实施劳动和技能竞赛，推进产业工人队伍建设	开展好劳动和技能竞赛 6 项，业务竞赛、技能练兵 40 余场，展示仁化县职工精湛技艺和过硬作风，提升产业工人技能水平推进产业工人队伍建设
3	常态化开展困难职工帮扶工作	完成好计划工作，扎实推进城镇困难职工解困脱困奔康工作
4	推动完善构建和谐劳动关系制度机制	对县内企业进行安全生产宣传，安全生产技术比武、演练，安全生产培训，开展了“安康杯”竞赛活动等

（三）资金使用的绩效目标及指标

2022 年，县总工会明确部门整体支出主要目标与任务：强化职工思想引领，弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神；以职工为本，维护职工合法权益，扎实推进城镇困难职工解困脱困奔康工作，并承办好县委和市总工会交办的其他工作。根据 2022 年度工作计划、重点工作安排部署等，县总工会设定部门整体支出总

体绩效目标，并分解为 15 个绩效指标，其中：数量指标 8 个、效益指标 6 个、满意度指标 1 个。具体情况详见下表：

表 1-2 部门整体支出绩效目标情况

年度绩效目标		加强职工思想引领，弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神；实施劳动和技能竞赛，推进产业工人队伍建设；以职工为本，扎实推进城镇困难职工解困脱困奔康工作；重视职工权益，多措并举促“六稳”助“六保”；依法推动企业普遍建立工会组织，巩固党的执政基础和阶级基础。	
指标类型	指标名称	本年度计划完成水平	本年度实际完成水平
产出指标	指标 1: 2022 年开展县级工会活动次数	活动次数大于等于 2 次	开展了 2022 年“工会杯”象棋团体赛、“工会杯”乒乓球赛
	指标 2: 人员经费支付完成率	等于 100%	等于 100%
	指标 3: 仁化县第十三届劳动技能大赛重点竞赛活动数	大于等于 8 个	组织仁化县供电局、广东志成冠军电气器材科技有限公司等 10 余家企业开展了有特色的劳动技能竞赛
	指标 4: 职业技能培训补助支出投入	≥2 万元	3 万元
	指标 5: 开展律师进企业活动次数	≥9 次	9 次
	指标 6: 创建劳模工作室数量	6 家	6 家
	指标 7: 困难职工帮扶救助家庭户数	≥5 户	6 户
	指标 8: 开展各项慰问支出	发放慰问金 13 万元	向困难职工、劳模、志愿者发放慰问金 13 万元
效益指标	指标 1: 弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神	通过开展“劳模讲故事”活动，组织劳模进企业，进社区宣讲劳模事迹等方式弘扬劳模精神。	开展“劳模讲故事”活动，组织劳模进企业，进社区宣讲劳模事迹，大力宣传劳模事迹，有效地营造了热爱劳动、学习劳模的社会氛围
	指标 2: 劳模工作室达标率	100%	100%
	指标 3: 丰富职工精神文化生活	开展新时代文明实践，弘扬社会主义核心价值观活动，丰富	2022 年仁化县各级工会自建职工书屋 4 家，仁化县总工会投入资金 4 万元赠送县级新建职

		职工精神文化生活	工书屋书籍 800 余册
	指标 4: 全面维护职工合法权益、竭诚服务职工群众, 提升职工群众获得感、幸福感、安全感	有效提升群众的获得感、幸福感、安全感	有效提升群众的获得感、幸福感、安全感
	指标 5: 维护新就业形态劳动者劳动保护权益	有效维护新就业形态劳动者劳动保护权益	有效维护新就业形态劳动者劳动保护权益
	指标 6: 大力实施职业技能培训, 有效提升产业工人队伍技能水平	明显提升	明显提升
满意度指标	指标 1: 困难职工对帮扶效果满意度	≥90%	90%

(四) 部门整体收支情况

根据《2022 年仁化县总工会部门预算表》和《仁化县总工会 2022 年部门决算表》等文件, 本部门整体收支情况如下:

1. 部门整体收入

2022 年县总工会部门收入总计 173.2 万元, 其中, 一般公共预算财政拨款收入 171.2 万元, 政府性基金预算财政拨款收入 2 万元。如下表所示:

表 1-3 部门整体收入基本情况

单位: 万元

项目	年初预算数	调整预算数	决算数	占总收入比例
一般公共预算财政拨款收入	142.58	171.20	171.20	98.85%
政府性基金预算财政拨款收入	0	2	2	1.15%
本年收入合计	142.58	173.20	173.20	100%

2. 部门整体支出

2022 年县总工会部门整体支出合计 173.2 万元, 其中基本支

出 148.12 万元，占总支出比重为 85.52%；项目支出 25.09 万元，占总支出比重的 14.48%。具体如下表所示：

表 1-4 部门整体支出基本情况表

单位：万元

项目（按支出性质）	年初预算数	调整预算数	决算数	决算数占比
一、基本支出	119.50	148.12	148.12	85.52%
二、项目支出	23.08	25.09	25.09	14.48%
本年支出合计	142.58	173.2	173.2	100.00%

二、绩效指标分析

依据既定的指标体系和评分标准，评价小组对 2022 年县总工会部门履职效能和管理效率情况涉及的评价指标进行逐一分析，具体情况如下：

（一）履职效能情况分析

1. 产出指标

指标分值 20 分，评价得分 18.8 分，得分率为 94%。该指标主要就开展县级工会文体活动场数等六个方面进行评价。

（1）开展县级工会文体活动场数

县总工会 2022 年度围绕工会“参与和建设”的基本职能，履行县级工会文体活动的履职效能，共落实开展县级工会文体活动场数 7 场，详细情况见下表：

表 2-1 2022 年度开展县级工会文体活动场数统计表

序号	活动时间	活动内容	活动实际完成及效果
1	2022/1/10	“中国人民警察节”送温暖慰问活动	激励了士气、鼓舞了斗志，也为仁化县全体公安干警履行好新时代公安工作使命和任务增添了不竭动力，提升了全体公安干警的职业归属感、幸福感和荣誉感。
2	2022/1/19	“2022 年仁化县网格十二区迎新春送万福赠春联”文化艺术志愿服务服务活动	通过“2022 年仁化县网格十二区迎新春送万福赠春联”文化艺术志愿服务服务活动，完成“我们的节日·春节”仁化县新时代文明实践活动。
3	2022/3/25-26	“工会杯”乒乓球比赛	比赛充分展现了参赛队伍和职工运动员们团结拼搏、奋发有为的精神风貌，为全县广大干部职工起到了良好的示范带动作用，增强了广大干部职工运动习惯、健身意识和干事创业的热情，为仁化县实现高质量发展作出贡献。
4	2022/5/3	2022 年“五一”国际劳动节送温暖慰问活动	慰发挥劳模的示范带头作用，宣传劳模高尚品质和先进事迹，引领全社会学习劳模、争当劳模，以劳模精神推动社会进步。
5	2022/7/27	2022 年夏季“送清凉”活动	走访了 47 余家企、事业单位，慰问了全县以网格区、企业一线工人、志愿者为主的高温劳动者，并向这些劳动者送去了 3000 多箱清凉饮料。
6	2022/8/6-7	中国梦·劳动美——喜迎二十大、建功新时代暨 2022 年仁化县“工会杯”象棋赛	县基层工会 19 个单位，22 个队共计 110 人，其中 66 位棋手踊跃参赛。
7	2022/10/25	为基层工会职工书屋赠书活动	为行政服务中心工会等四个工会赠送书籍 800 多册，价值 4 万元。涵盖了思想政治、人文社科、健康励志、生活科普、法律维权等多类书籍，深受职工和群众的好评。

按照评分细则，该指标不扣分，得分为 2 分，得分率 100%。

(2) 开展仁化县第十三届劳动技能大赛重点竞赛活动数

2022 年度，县总工会围绕“教育”的基本职能，共落实开展仁化县第十三届劳动技能大赛重点竞赛活动数共 10 场，详见下表：

表 2-2 2022 年度开展第十三届劳动技能大赛重点竞赛数量统计表

序号	举办单位	竞赛项目	竞赛时间	竞赛形式	奖项设置
1	仁化供电局韶关市方信技能培训有限公司	配电线路工、装表接电工技能竞赛	2022 年 4 月 28 日、2022 年 4 月 29 日	团体 (每队 2 人); 个人	1. 团体奖: 奖励前 3 名, 设一、二、三等奖; 2. 个人奖: 共两个项目, 分别设一等奖 1 名, 二等奖 2 名, 三等奖 3 名; 3. 另对项目一中配电线路工 (中压) 设个人奖, 奖励前 3 名, 设一、二、三等奖
2	广东志成冠军电气器材有限公司工会委员会	铸板栅工序质量、效率竞赛	2022 年 5 月 27 日	个人	一等奖 1 名, 二等奖 2 名, 三等奖 3 名
3	仁化县工信系统工会委员会韶关凯鸿纳米材料有限公司	消防水带卷接、焊工作业、叉车作业、打包工序、化验操作	2022 年 6 月	个人	共五个项目, 分别设一等奖 1 名, 二等奖 1 名, 三等奖 1 名
4	仁化县黄坑镇工会联合会	农业机械化知识竞赛	2022 年 6 月中旬	团体 (每队 5 人)	奖励前三名
5	国家税务总局仁化县国家税务局工会委员会	税收征管技能竞赛	2022 年 6 月 27 日至 6 月 29 日	个人	奖励前三名
6	长江镇工会联合会长江镇应急办公室	毛竹生产、加工安全生产	2022 年 7 月	个人	共两个项目: 项目一设优秀奖 3 名; 项目二设优秀奖 5 名 (设一、二、三、四、五等奖)
7	仁化县教育局工会	小学科学教师实验操作大赛	2022 年 7 月 2 日	个人	各组分别设一等奖 2 名, 二等奖 3 名, 三等奖 5 名
8	中国人民银行仁化县支行仁化县金融协会	金融支持乡村振兴优秀案例展示大赛	2022 年 8 月中旬	个人	一等奖 1 名, 二等奖 2 名, 三等奖 3 名
9	仁化县锦电总公司工会	直线位移电液转换器检修技能竞赛	2022 年 10 月	团体 (每队 6 人)	一等奖 1 名, 二等奖 1 名, 三等奖 1 名, 组织奖 1 名
10	仁化县产业转移工业园工会联合会韶关市特种设备协会	叉车技能大赛	2022 年 9 月	单位集体 (不超过 3 人)	一等奖 1 名, 二等奖 2 名, 三等奖 3 名

按照评分细则，该指标不扣分，得分为 2 分，得分率 100%。

(3) 开展律师进企业活动次数

2022 年，县总工会履行开展律师进企业活动的履职效能，强化工会律师顾问团宣传与服务，投入 6 万元签约广东韶信律师事务所，深入企业和职工当中做好法律宣传、法律咨询工作。全年共开展律师进企业活动 9 次，覆盖企业 13 家，共接待职工来电约 14 人次，为职工解决法律难题 11 起，接待职工来访 17 人次，为职工解决法律疑问 14 起。协助 2 个企业审查、修改单位规章制度，受惠职工达 130 人次，为职工挽回经济损失共 6.02 万元，工会法治宣传与法律服务工作进一步加强。

由于开展律师进企业活动次数未能达到计划数 10 次，按照评分细则，该指标得分为 $4 \times 9 / 10 = 3.6$ 分，得分率 90%。

(4) 劳模工作室创建数量及质量

县总工会围绕工会“建设”的基本职能，履行创建劳模工作室数量方面的履职效能，2022 年度创建劳模工作室数量及质量达标具体情况见下表：

表 2-3 2022 年度创建劳模工作室数量及质量达标情况统计表

序号	工作室名称	所在单位	成立时间	级别	领 衔 人	职 务	劳模工作室达标情况
1	仁化锦电公司劳模创新工作室	仁化县锦江电力开发总公司	2016 年 4 月 1 日	市级	雷自力	锦电公司总工程师	达标：仁化锦电公司劳模创新工作室面积大概 15 平方米，投入约 3 万元用于工作室建设。工作室各劳模及成员投入创新工作当中，结合工作实际，围绕企业安全生产和经济运行的首要目标，不断推动劳模创新技术深入企业的发展，发挥劳模的引领示范带动作用。

2	戴湘阳劳模创新工作室	广东电网韶关仁化供电局	2017年3月1日	市级	戴湘阳	计划建设部主任	达标：于2017年3月正式被南方电网公司授牌。工作室面积30平方米，是综合型劳模创新工作室，工作室成员由有高等学历、高级职称或专业特长的员工精英组成。成立至今，工作室共投入资金约52,500元，开展技术创新、课题研究和技能提升等活动，共有专利申报一项，精益课题研究4项。
3	陈升创新工作室	韶关市凯纳材料有限公司	2019年10月2日	市级	陈升	技术副总裁	达标：目前技术人员35人，专业从事技术开发科技人员9人，中、大专以上学历人员10人。工作室拥有很强的研发能力，研发的产品能适应市场及时的更新换代，引领行业产品市场潮流。多项企业核心技术获得了国家发明专利授权，并获得了“2016年度韶关市科学技术进步二等奖”。围绕氧化锌等开展技术创新研发，实现20项成果转化。
4	神三强创新工作室	仁化县醉鲜大酒楼餐饮有限公司	2020年6月1日	市级	神三强	董事长	达标：团队成员有7人组成：分别有中式烹调高级师2名、中式烹调技师2名、中式烹调高级师3名，以师带徒的形式，一对一签约7名各饭店中级工厨师。以实操和授课形式，共举办6场菜品和厨艺交流会并成功取得了52名中式烹调中级师，并获得优秀组织奖称号。在2019年7月韶关“丹霞杯”返乡人员创业创新大赛之创业创富（仁化县赛区）初赛中，荣获企业组“银奖”，在2020年韶关是第二届“粤菜师傅”技能工匠大赛中贡献突出，获得“赛务贡献奖”称号。
5	仁化县红山镇茶叶专业合作社创新工作室	仁化县红山镇富农茶业专业合作社	2022年12月16日	市级	谭宗志	红山供销社主任	达标：年生产茶叶100多吨，产品远销云南、上海、珠三角等地区。相继开发出丹霞工夫（红茶）、丹霞银毫（绿茶）丹霞普洱（黑茶）、丹霞银白（白茶）等一系列产品。其中丹霞银毫（绿茶）和丹霞银白（白茶）获广东省第八届名优茶质量竞赛银奖；丹霞工夫（红茶）获广东省第九届名优茶质量竞赛金奖。经多年研究开发，成功研制出了“茶叶酒”并获得国家发明专利新产品陆羽系列酒。
6	鸿伟木业（仁化）有限公司刘知命创新工	鸿伟木业（仁化）有限公司	2022年12月16日	市级	刘知命	工艺技术部经理	达标：工作室现有专职研究与试验发展人员为52人，外聘技术专家-高级工程师10人，其中博士学位教授级高工10人。专业领域涉及高分子材料与工程、材料化学、木材科学与工程、人造板、工业分析与检验、工业设计、机电一体化、计算机科学与技术、化学

	作室					生物学、分子科学与工程、化学工程与工艺化学等，涉及领域广阔、专业结构合理，目前拥有已授权核心技术专利 32 项，其中发明 2 项，实用新型 25 项，实际审查中发明专利 2 项，实用新型专利 3 项，技术处于行业领先水平。
--	----	--	--	--	--	---

部门 2022 年创建劳模工作室数量达到 6 家，同时，劳模工作室达标率达 100%。按照评分细则，该指标拟不扣分，得分为 4 分，得分率 100%。

(5) 职业技能培训参加人数

县总工会围绕工会“教育”的基本职能，协助县人社局开展了“粤菜师傅”、“广东技工”和“南粤家政”三项工程，具体培训情况如下：一是通过开展客家风味菜烹饪、客家风味点心制作等各类“粤菜师傅”培训，培训学员 95 人。二是 2022 年开展补贴性职业技能提升培训 1160 人次。三是开展“南粤家政”母婴、养老、居家、医护四大项目培训，共计培训 800 人次。综上，2022 年职业技能培训参加人数合计为 2055 人。2022 年职业技能培训补助支出投入 6.7 万元，较 2021 年投入金额 5.6 万元增加了 1.1 万元，职业技能培训投入较 2021 年有所提升。

按照评分细则，该指标不扣分，得分为 4 分，得分率 100%。

(6) 困难职工帮扶救助家庭数

为做好困难职工常态化帮扶工作，县总工会每季度第一个月下发申报困难帮扶通知，及时与各申报户核对数据，对符合市级建档的进行建档，按季度下发帮扶物资和资金。2022 年度共计帮

扶困难职工 25 户 90 人，发放各项慰问支出达 6 万元，具体情况见下表：

表 2-4 2022 年度困难职工帮扶救助家庭数量统计表

序号	时间	户数	人数	补助金额
1	第一季度	6	22	1.44 万元
2	第二季度	8	28	1.92 万元
3	第三季度	5	19	1.20 万元
4	第四季度	6	21	1.44 万元
合计		25	90	6 万元

根据县总工会提交的佐证材料，按照评分细则，帮扶户数 25 户，大于 20 户，帮扶资金 6 万元，该指标得分为 $2+2*6/10=3.2$ 分，得分率 80%。

2.效益指标

本指标分值 20 分，评价得分 17 分，得分率为 85%。本指标主要就关爱职工等四个方面进行考核。

(1) 关爱职工、服务职工覆盖率

在关爱与服务职工方面，县总工会 2022 年开展了以下工作：一是开展工会“二次医保”赠送活动。县总工会向抗疫一线单位职工、医护人员倾斜，赠送“工会二次医保”696 份，共计 6.61 万元。二是开展“四送”服务活动，提升广大劳动群众的获得感。共投入资金 13 万元开展春节、“五一”劳动节、中国人民警察节及关爱志愿者送温暖慰问活动，活动惠及 64 户困难职工、97 名劳模、6 名人民警察及 192 名志愿者。三是投入资金 7.12 万元开展夏送清凉活动，活动惠及 36 家基层工会会员及 16 个创文网格区的志愿

者。**四是**发放救灾补助资金 8 万元，惠及各基层工会会员 79 人。**五是**上报 3 户金秋助学对象，由市总工会发放救助金共计 0.9 万元，为 3 名在读大学生缓解经济压力。

以上可见，2022 年县总工会在关爱职工、服务职工方面做了一定工作。但是，从行业分布和人群数量上来看，覆盖率约 80%，未达到 100%。按评分标准，根据完成比例酌情扣 1 分，得 4 分，得分率 80%。

(2) 技能性人才增长率

围绕工会“教育”的基本职能，2022 年县总工会协助人社局开展了“粤菜师傅”、“广东技工”和“南粤家政”三项培训工作，全年合计培训产业工人技能性人才人数为 2055 人。

但是，由于县总工会未提供 2021 年产业工人技能性人才培养人数，难以判断 2022 年培训人数是否有所提升。按照评分细则，该指标酌情扣 1 分，得分为 4 分，得分率 80%。

(3) 劳动争议纠纷化解率

围绕工会“维权”的基本职能，县总工会进行劳动者合法权益保护工作，健全劳动关系协调机制，维护劳动者合法权益，加大协调化解劳资纠纷调解力度，将劳资纠纷化解在萌芽阶段。2022 年，“工会+法院”劳动争议诉调对接工作室累计调解案件 6 宗，涉及劳动者共 6 人，均已得到妥善解决，化解率达到 100%；从源头上参与县有关劳动者权益维护相关制度政策的制定，配合人社部门开展农民工工资拖欠整治、工资支付和企业用工检查，切实

维护职工经济权益。

与此同时，部门积极推进集体合同与工资集体协商制度，开展工资集体协商“集中要约行动”，倡导通过职代会的形式提交职工代表审议促进职工收入与经济发展同步，推进工资集体合同的订立，解决在非公有制企业职工劳动工资、社会福利等劳动保障问题。

综上，按照评分细则，该指标不扣分，得分为5分，得分率100%。

(4) 困难职工对帮扶效果满意度

2022年，县总工会进行了一系列困难职工帮扶的工作。第一季度完成建档困难职工6户22人，由市总工会发放帮扶资金1.44万元；第二季度完成建档困难职工8户28人，由市总工会发放帮扶资金1.92万元；第三季度完成建档困难职工5户19人，由市总工会发放帮扶资金1.2万元；第四季度完成建档困难职工6户21人，由市总工会发放帮扶资金1.44万元。共计帮扶困难职工25户90人，发放各项慰问支出达6万元。

从县总工会提交的部门整体支出绩效评价绩效目标申报表来看，部门设置了满意度指标“困难职工对帮扶效果满意度”，指标值为“≥90%”。但是，从相关佐证材料和现场调研的情况来看，提供了一份《工会困难职工帮扶满意度调查问卷分析报告》，本次调查共发出《工会困难职工帮扶满意度调查问卷》5份，共收回5份。有效答卷为5份，调查问卷结论为“在本次调查中，对困

难略微得到缓解有 4 人，解决了职工困难的 1 人，合计 5 人，占被调查人数的 100%”。所调查数据仅占县总工会 2022 年困难职工帮扶 25 户 90 人中的 6%，难以客观反映在档困难职工对现有困难职工帮扶政策的满意程度，反映出部门在日常工作中对帮扶效果满意度评价和评价反馈结果的重视程度有待提升。

按照评分细则，该指标扣 1 分，得 4 分，得分率 80%。

（二）管理效率情况分析

1. 预算编制

经核查，2022 年县总工会无新增本级资金预算项目，无需开展预算项目事前绩效评估工作，因此本指标不扣分，得满分 4 分。

2. 预算执行

指标分值 8 分，评价得分 5.65 分，得分率为 70.63%。

（1）预算编制约束性

据相关资料，县总工会年度预算金额为 142.59 万元，决算数为 173.2 万元，年度部门预算调整率为 21.47%。详情见下表：

表 2-5 部门整体支出预算及预算执行情况表

单位：万元

项目（按支出性质）	年初预算数	调整预算数	决算数	预算调整率
一、基本支出	119.5	148.12	148.12	23.95%
人员经费	107.64	134.1	134.1	24.58%
公用经费	11.86	14.01	14.01	18.13%
二、项目支出	23.09	25.09	25.09	8.66%
本年支出合计	142.59	173.2	173.2	21.47%

据上表，部门 2022 年未发生非因中央和省、市政策调整或发生自然灾害等不可抗力因素，部门要求调剂预算资金情况。但项目支出存在调增预算数 2 万元，预算调整率为 8.66%，根据评分标准，本指标分值 4 分，指标得分=4-4*8.66%=3.65 分，得分率 91.25%。

（2）财务管理合规性

经评价，县总工会总体上能贯彻财经纪律要求，持续规范资金支出的使用管理，厉行节约，严控各项经费，提高财政资金使用效益。

县总工会向评价小组提供了《仁化县总工会机关财务管理制度》《仁化县总工会预算管理制度》和《仁化县总工会财务监督制度》。但资料评审发现，未见部门提供以上三项制度所发布的正式文件及日期、文件号；其次，有关文本中“关于印发《仁化县总工会预算管理制度》和《仁化县总工会财务监督制度》的通知”文头中，出现明显错别字；另外，三项制度中均出现“财务部”或“财务资产部”字样，但县总工会并未单独设立财务部；《仁化县总工会机关财务管理制度》文本中出现“韶关市曲江县总工会党组”字样。鉴于此，三项制度内容应为经办人员编订的过程文稿，并未予以正式发布。

除此以外，2022 年 8 月韶关市公信会计师事务所有限公司受韶关市总工会委托，出具了针对县总工会 2021 年重大项目资金收支情况专项审计报告，县总工会财务核算规范存在短板，如记

账凭证附件不齐全、发票不合规、会计科目使用不规范、超范围使用专项经费、部分结余资金尚未使用等。尽管县总工会针对以上情况建立整改台账，实施了点对点整改，但并未见部门将财务管理工作的合规性建设纳入部门重要工作，并针对问题开展深层次质询解析以及通过建章立制等建立必要的长效机制，后续仍存在类似问题重复发生的风险。

根据评分规则，本指标扣 2 分，得分 2 分，得分率为 50%。

3.信息公开

指标分值 4 分，评价得分 4 分，得分率 100%。

(1) 预决算公开合规性

经核查，县总工会于 2022 年 4 月 7 日完成 2022 年预算信息公开；于 2022 年 10 月 20 日完成 2021 年部门决算信息公开。两者均在规定时限及范围内完成，符合相关文件要求。

根据评分标准，指标拟不扣分，得满分 2 分。

(2) 绩效信息公开情况

经核查，县总工会于 2022 年 4 月 7 日将 2022 年部门整体绩效目标申报表与部门预算同步公开；于 2022 年 10 月 20 日将绩效自评资料包括部门整体支出绩效自评报告与部门决算同步公开。

根据评分标准，本指标拟不扣分，得满分 2 分。

4.绩效管理

指标分值 15 分，评价 9 分，得分率为 60.00%。该指标主要

从绩效管理制度建设和绩效管理制度执行两方面进行评价。

(1) 绩效管理制度建设

县总工会于 2023 年 2 月 16 日成立了项目预算支出绩效评价工作小组，并同步印发《仁化县总工会项目预算支出绩效评价管理实施办法（试行）》。但该办法存在以下问题：一是本项制度中出现“财务部”字样，但实际上县总工会并未单独设立财务部，制度内容制定不够严谨；二是本项制度于 2023 年 2 月 16 日发布试行版，即在 2022 年时间周期内县总工会并无相应的制度用于规范部门预算支出绩效评价工作的实施及管理。

鉴于以上情况，本项指标扣 2 分，得分 3 分，得分率 60%。

(2) 绩效管理制度执行

县总工会在 2022 年度部门总体绩效目标中，明确了年度 4 项重点工作任务，并设置 8 项产出指标、5 项效益指标、1 项满意度指标。

从绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理三方面评价，县总工会存在以下不足：

一是年度工作任务未从部门职能出发拟订，部分重要工作未纳入绩效目标管理。县总工会所提供的《2022 年部门整体支出基本情况表》中的绩效目标，未能完整反映部门主要职能以及主要职能与年度重点工作任务、绩效指标之间的对应关系，例如“重大劳资纠纷的预防排查化解、应急处置、劳动争议调解”“参与设计职工切身利益的政策、措施、制度的拟定”等主要工作未纳入绩

效目标设置内容中。

二是重点工作任务和绩效指标未予对应。从表格填写要求及管理规范出发，部门整体绩效目标申报表中应涵盖年度重点工作，并体现年度重点工作与绩效指标之间应具备对应关系。但部门《2022年部门整体绩效目标申报表》无重点工作项，且未体现重点工作与绩效指标的关系。

三是整体支出绩效自评报告质量有较大提升空间。经评价，县总工会提供的《县级部门整体支出绩效自评报告》存在以下明显不足：如自评内容缺失，部门仅针对“预算执行情况”“整体支出目标实现程度及使用效益”两方面进行简要评价，未覆盖整体支出绩效评价的完整内容。另外，自评报告中描述，“2022年项目支出25.09万元，主要为2022年劳模慰问及职工服务帮扶资金10万元；2022年行政事业单位工会经费13.09万元；2022年仁化县网格化管理小区工作经费2万元；网格区疫情防控工作经费3万元”。以上4项合计金额28.09万元，与“年度项目支出25.09万元”不符。

四是部门针对绩效评价结果未形成管理闭环。经书面评价及现场调研发现，县总工会对绩效评价（含自评、重点评价等）的结果应用管理不足，未见部门针对自评及重点评价有关短板问题，开展后续分析诊断、责任界定、改进优化、整改闭环等方面的工作。

鉴于以上，本指标扣4分，得分6分，得分率60%。

5.采购管理

指标分值 10 分，评价 8.83 分，得分率为 88.3%。

(1) 采购意向公开合规性

经查验，2022 年县总工会的政府采购活动均为卖场采购计划，按照相关规范，无需进行采购意向公开。本年度部门卖场采购项目情况如下表所示：

表 2-6 政府采购项目合同签订及备案公开情况表

单位：万元

序号	采购项目名称	合同金额	合同签订时间	备案完成时间	是否在中 标、成交通 知书发出 之日起三 十日内签 订政府采 购合同	是否自合 同签订之 日起 2 个 工作日内 备案公开
1	购买国保保密柜	0.27	2022-10-25	2022-10-25	是	是
2	空调机采购	0.37	2022-07-01	2022-07-01	是	是
3	文件柜采购	0.23	2022-06-23	2022-06-23	是	是
4	碎纸机	0.36	2022-06-16	2022-06-16	是	是
5	空调机采购	0.77	2022-06-16	2022-06-16	是	是
6	对仁化县总工会及 18 个 基层工会共 19 个单位 2021 年度经费收支情况 审计	3.8	2022-06-08	2022-06-08	是	是
7	激光打印机	0.14	2022-02-28	2022-02-28	是	是
8	仁化县城建设路 38 号雅 苑新城综合楼 26 号商铺 租金评估	0.32	2022-01-10	2022-01-10	是	是

本指标拟不扣分，得满分 2 分，得分率 100%。

(2) 采购内控制度建设

据县总工会提供的《机关财务管理制度》，其中涵盖政府采购内部控制管理的相关内容。但因其文档缺少所发布的正式文件及日期、文件号，且制度文本中出现“财务部”字样（但县总工会并未单独设立财务）以及“韶关市曲江县总工会党组”字样。鉴于此，制度内容应为经办人员编订的过程文稿，并未予以正式发布。

因此，本指标扣 1 分，得分为 0 分。

(3) 采购活动合规性

据现场调研旧资料核查，2022 年县总工会未发生财政部门日常监督检查中发现政府采购活动不合规的情况。

因此，本指标不扣分，得满分 2 分。

(4) 采购合同签订时效性

经查验，县总工会 8 份合同均于采购完成后及时签订。具体如前文表 2-6。

本指标拟不扣分，得满分 3 分，得分率 100%。

(5) 合同备案时效性

按评分规则，部门应实施合同备案公开，需自合同签订之日起 2 个工作日内在“广东省政府采购网”备案公开。2022 年，县总工会所订立的政府采购合同共 8 份，其合同备案及时性情况如前文表 2-6，已全部自合同签订之日起 2 个工作日内在“广东省政府采购网”备案公开。因此，本指标不扣分，得满分 1 分。

(6) 采购政策效能

经核查，县总工会根据《政府采购促进中小企业发展管理办

法》文件要求，2022年备案计划金额43.44万元，其中面向中小企业预留金额为43.44万元，占比100%。2022年实际发生政府采购金额为36.95万元，其中面向中小企业采购金额为36.19万元，占比97.94%。

根据评分标准，本指标得分 $1*36.19/43.44=0.83$ 分，得分率83%。

6.资产管理

指标分值10分，评价得分7.5分，得分率为75.00%。

(1) 资产配置合规性

按照《党政机关办公用房建设标准》正科级不超过18平方米，副科级不超过12平方米，其余各业务股室面积按照标准上限8平方米/人计算，标准面积96平方米（12人配置）。从下表中可见，县总工会办公室面积未有超标情况。

表 2-7 2022 年部门办公室配置及各职员配置情况

序号	用房名称	数量(间)	标准面积(m ²)	实际面积(m ²)	人数
1	三楼主任室	1	18	12.88	1人
2	二楼主任室	1	12	20.5(人均10.25)	2人
3	各业务股室	3	96	89.59(人均7.47)	12人

注：以上数据未包含三楼新办公室面积。

基于以上情况，本指标不扣分，得分2分，得分率100%。

(2) 资产收益上缴的及时性

经现场调研及资料确认，2022年县总工会未开展资产盘点，

也未开展资产处置工作，因此不存在收益和租金应上缴未上缴的情况。鉴于以上，本项指标得 1 分，得分率 100%。

(3) 资产盘点情况

经现场调研及资料确认，2022 年县总工会未开展资产盘点工作，根据评分标准，本指标扣 1 分，得 0 分。

(4) 数据质量

截至 2022 年 12 月 31 日，县总工会固定资产原值 915.23 万元，累计折旧 217.99 万元，固定资产净值 697.24 万元，资产管理系统与财务信息及年度决算报表中有关栏目保持一致。

经核查，县总工会固定资产台账有关信息与账面信息不一致。如固定资产卡片列表汇总的资产原值 888.94 万元，累计折旧 191.71 万元，固定资产净值 697.24 万元，与账面信息不相一致。

根据评分规则，本项指标扣分 0.5 分，得分 1.5 分，得分率 75%。

(5) 资产管理合规性

据评价，县总工会通过资产综合管理信息系统进行资产管理，及时地记录资产的增加、减少、使用等情况。存在的不足包括：缺乏固定资产管理相关制度规范，不利于资产的规范化管理。另外，经现场核查，县总工会部分资产未及时粘贴资产编码。如资产卡片编号为 201028 的华为擎云 W515PGUV-WBYO 台式电脑、资产卡片编号为 202021 的奔图 M7185DN 多功能打印机（原值 4100 元）均未粘贴资产编码。

据此情况，本项指标扣 1 分，得 1 分，得分率 50%。

(6) 固定资产利用率

对县总工会提供的 2022 年底固定资产明细账分析：部门固定资产条数 185 条，资产成新度较高，均填列为“在用”。抽检资产系统中相关类目，县总工会实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比例为 $888.94/915.23=97\%$ 。

按评分规则，本指标得 2 分，得分率为 100%。

7.运行成本

指标分值 9 分，评价得分 8 分，得分率为 88.89%。

(1) 经济成本控制情况

据评价，部门坚持厉行节约，反对浪费的原则，严格控制各项开支，努力达到“少花钱、多办事、办好事”的效果，年初预算安排的经费总额为 14.02 万元，本年实际的公用经费总额为 14.02 万元，本年日常公用经费决算数和预算数一致。存在的不足是：部门编制运转成本预算时，缺乏测算依据上的考虑，本次评估也未有针对性地提供运转成本市场价格、行业标准、其他地市同类项目等相关依据。

因此，本指标 6 分，扣 1 分，得分 5 分，得分率 83.33%。

(2) “三公”经费控制情况

据县总工会提交的佐证材料，部门认真执行中央“八项规定”、严格控制“三公”经费支出，先预算、后开支，总体控制有效，具体情况见下表：

表 2-8 2022 年部门三公经费控制情况表

单位：万元

项目	预算数	决算数	差额	差异率（%）	备注（超支原因）
“三公”经费	7.6	3.85	-3.75	-49.34%	

根据评分标准，本指标不扣分，得 3 分，得分率 100%。

三、评价结论

总体上，2022 年度仁化县总工会部门预算基本完成了年度产出任务、较好地实现了资金效益，但也存在绩效管理措施和资产管理不到位、管理制度尚不健全等问题。经综合评定：2022 年仁化县总工会部门整体支出绩效评价得分 82.78 分，绩效等级为“良”。

表 3-1 评价情况总表

一级指标				二级指标			
指标名称	分值	得分	得分率	指标名称	分值	得分	得分率
履职效能	40	35.80	89.50%	整体效能（产出指标）	20	18.80	94.00%
				整体效能（效益指标）	20	17.00	85.00%
管理效率	60	46.98	78.30%	预算编制	4	4.00	100.00%
				预算执行	8	5.65	70.63%
				信息公开	4	4.00	100.00%
				绩效管理	15	9.00	60.00%
				采购管理	10	8.83	88.83%
				资产管理	10	7.50	75.00%
				运行成本	9	8.00	88.89%
合计	100	82.78	82.78%	合计	100	82.78	82.78%

四、主要绩效

（一）积极开展工会文体活动，丰富职工群众精神生活

2022年，县总工会积极开展各项主题宣传教育及工会文体活动，丰富了广大职工群众精神生活。表现在：一是累计下企业开展“中国梦·劳动美”主题宣传教育活动6次、开展“劳模先进事迹宣讲”活动3次、联合县融媒体中心摄制展播“五一系列”劳模工匠专题片等，有效提高劳动者的职业道德和职业素养，激发劳动者的工作热情和创造力，促进企业的发展和进步。二是积极落实开展县级工会各项文体活动。例如：与县文广旅体局、县新时代文明实践中心联合举办“中国梦·劳动美—喜迎二十大、建功新时代”暨2022年仁化县“工会杯”象棋团体赛，县基层工会19个单位，22个队共计110人，其中66位棋手踊跃参赛，让群众性棋类活动更具普遍性、参与性、知识性和趣味性，进一步满足了职工的休闲娱乐需要，丰富了企业职工的文体生活增强全民健身意识，充分调动全县广大职工的竞技精神；此外，由各级工会自建职工书屋4家，县总工会投入资金4万元赠送县级新建职工书屋书籍800余册，涵盖了思想政治、人文社科、健康励志、生活科普、法律维权等多类书籍，深受职工和群众的好评，丰富了广大职工群众的精神生活。2022年县税务局工会职工书屋被评为“韶关市职工书屋”。

（二）强化职业技术培训，助力高素质劳动大军

一是县总工会围绕韶关新时代“百团千才万匠”人才工程意

见，协助人社局开展了“粤菜师傅”、“广东技工”和“南粤家政”三项工程，培训人数合计 2055 人，有效提升产业工人队伍技能水平。二是深入开展“建功十四五、奋进新征程”仁化县第十三届劳动技能大赛，组织 10 余家企业开展了有特色、有亮点的劳动技能竞赛，覆盖职工 0.3 万余名，带动 0.5 万余名职工参与企业岗位练兵、技术比武，提升了产业工人技能水平，极大地营造了仁化县技术革新、比学赶超的氛围。三是以技术创新、技能创新为方向，创建仁化县职工（劳模）创新工作室 6 家，成功申报市级创新工作室 6 家，推动劳模创新技术深入企业的发展，发挥劳模的引领示范带动作用。

（三）竭诚服务职工群众，提升职工群众幸福获得感

一是向抗疫一线单位职工、医护人员赠送“工会二次医保”696 份，为这些特殊人群筑起了防范意外和抵御疾病风险的一道安全屏障。二是做好困难职工常态化帮扶，常态化开展困难职工分类建档及送温暖活动，全年共计帮扶困难职工 25 户 90 人，提高困难职工的生活质量，减少企业及社会的负担。三是开展“四送”服务，共投入资金 13 万元开展春节、“五一”节、警察节及关爱志愿者送温暖慰问，活动惠及 64 户困难职工、97 名劳模、6 名人民警察及 192 名志愿者。投入资金 7.12 万元开展夏送清凉活动，活动惠及 36 家基层工会会员及 16 个创文网格区的志愿者。发放救灾补助资金 8 万元，惠及各基层工会会员 79 人，提高劳动群众的工作效能感和幸福获得感，促进更加饱满的热情和愉悦的心情

投入到当前各项工作任务中。

（四）健全劳动关系协调机制，维护劳动者合法权益

一是强化工会律师顾问团宣传与服务工作。投入 6 万元签约韶信律师事务所，深入企业和职工中做好法律宣传、法律咨询。为职工解决法律难题 11 起、法律疑问 14 起，协助 2 个企业审查、修改单位规章制度，受惠职工达 130 人次，有效维护劳动者合法权益。二是加大协调化解劳资纠纷调处力度。积极参与劳动争议调解，将劳资纠纷化解在萌芽阶段。2022 年，“工会+法院”劳动争议诉调对接工作室累计调解案件 6 宗，涉及劳动者共 6 人，均已得到妥善解决，化解率达到 100%；配合人社部门开展农民工工资拖欠整治、工资支付检查和企业用工检查，切实维护职工经济权益。三是发动全县 12 家企事业单位开展了“安康杯”竞赛活动，以“落实全员安全责任，促进企业安全发展”作为竞赛主题的出发点，对县内企业进行安全生产宣传，安全生产技术比武、演练，安全生产培训，提升了广大职工的安全生产意识和技能。

五、存在问题

（一）年度绩效目标设定缺乏对重难点问题解决的考虑

县总工会所设定的 2022 年度部门绩效目标，其重点在于执行上级要求或完成基本职责，在探索突破部门重难点问题、优化县工会核心能力方面的力度存在明显不足。比如：随着社会经济发展，乡镇企业、私营企业等非公有制经济为主的新型企业成为

经济发展的重要组成部分，劳动关系发生根本变化，工会工作也面临着新型企业工会组织建设不足、职工合法权益难以维护到位、工会人手紧、经费缺乏等巨大挑战。针对这些工作重难点或短板问题，部门未主动发力，对标先进，制定针对性的年度工作任务计划，明确攻坚克难方向，并以此为基础与导向设定绩效目标。

（二）绩效管理规范性不足且未形成管理闭环

一是部门未建立部门绩效管理制度。二是年度工作任务未从部门职能出发拟订，部分重要工作未纳入绩效目标管理。三是重点工作任务和绩效指标未予对应，部门整体绩效目标申报表无重点工作项，且未体现重点工作与绩效指标的关系。四是整体支出绩效自评报告质量有较大提升空间，存在自评内容缺失，未覆盖整体支出绩效评价的完整内容。五是部门针对绩效评价结果未形成管理闭环，未见部门针对自评及重点评价有关短板问题，开展后续分析诊断、责任界定、改进优化、整改闭环等方面的工作。

（三）财务管理制度缺失及规范性不足

县总工会所提供相关财务管理、预算管理及财务监督制度疑为未正式发布的过程文档，财务、采购管理制度缺失。另外，专项审计报告反映的县总工会财务核算规范存在的短板，如记账凭证附件不齐全、发票不合规、会计科目使用不规范、超范围使用专项经费、部分结余资金尚未使用等。尽管部门针对以上情况建立整改台账，实施了点对点整改，但并未见部门将财务管理工作

的合规性建设纳入部门重要工作，并针对问题开展深层次分析，及通过建章立制等建立必要的长效机制，后续仍存在类似问题重复发生的风险。

（四）固定资产管理制度不健全且未定期开展盘点

行政单位资产管理中，管理制度不健全，人员的专业素养不足、监督管理不到位。长期来看，都将引发固定资产的管理问题，存在影响国有资产的完整和保值增值的风险。一是县总工会固定资产管理意识不足，缺乏固定资产管理相关制度规范，不利于资产的规范化管理。二是未按照有关规范要求，定期开展资产盘点工作，也未及时实施资产处置及收益上缴，影响到资产安全完整。三是存在固定资产台账有关信息与账面信息不一致。四是存在部门固定资产未及时粘贴资产编码的情况。

六、相关建议

（一）适度设置挑战性目标，提升绩效管理的效能

一是建议完善绩效目标编制工作机制，落实相关岗位绩效目标编制中的主体责任，建立各岗位的联动机制，从源头机制上确保绩效目标编制的合理性。二是从剖析短板、分析部门重难点问题，从往年对比找提升点，尤其应重视影响到部门履职的重难点工作，有针对性地设立具有一定挑战性的绩效目标。如针对“新型企业工会组织建设不足”的难点问题，设置“提升新型企业工会组织建设深广度”相关的工作任务和相应的绩效目标。在此基础上，将总体绩效目标分解成具体工作任务并形成相应的绩效指标并

落实到岗位，以确保有效的绩效目标执行体系形成，提升部门年度工作目标达成的效能。

（二）强化过程管控，完善部门绩效管理运行机制

一是建议县总工会建立和完善绩效管理制度，健全事前绩效评估、绩效目标管理、绩效运行监督、开展绩效评价和结果应用等全过程的绩效管理制度的工作流程，以及预算绩效管理约束、监督问责和工作考核、绩效信息报告等配套机制，充分发挥绩效管理的作用。二是将如“重大劳资纠纷的预防排查化解、应急处置、劳动争议调解”“参与设计职工切身利益的政策、措施、制度的拟定”等主要工作纳入绩效目标管理范围，并结合部门整体绩效目标制定年度重点工作，以体现年度重点工作与绩效指标之间应具备对应关系。三是在确定科学的绩效目标基础上，尤其要重视对指标设置、指标跟踪、指标调整、指标考评和结果应用等实行全过程管理，对照任务有序抓好落实，建立分级预警机制，对存在问题及时纠偏。四是针对自评及重点评价有关短板问题，开展后续分析诊断、责任界定、改进优化、整改闭环等方面的工作。

（三）强化财务核算规范化管理，提升财务管理水平

一是建议部门进一步提高对会计核算工作的重视度，抓紧财务管理及会计核算、采购内控等方面的建章立制。二是加强对报账人员的再继续教育以及业务培训，应要求报账工作人员熟练相关法律法规，加强岗位技能培训，充分发挥会计监督的职能和作用。三是加强对会计核算人员的监督检查，保障会计人员应当具

备从事会计工作所需要的专业能力，应根据事件事实登记详细的会计台账，持续提高会计人员的综合素质，培养会计人员高尚的思想政治素养、培养严谨求实的作风。

（四）强化资产规范化管理，保障国有资产安全完整

一是建议部门进一步转变思想，认识固定资产管理的重要意义，加强认识部门对于发挥固定资产最大作用的责任，为党和国家发展作贡献，从根本上推动固定资产管理水平的提高；二是进一步完善固定资产管理规范及监督保障机制。在现有的管理基础上，界定固定资产管理的权责分工，明确固定资产台账管理、卡片管理及固定资产盘点、处置和收益收缴等方面的操作规范；同时建立固定资产内部监督保障机制，明确责任科室、日常监督抽查和考核方案等。

附件：仁化县总工会 2022 年度部门整体支出绩效评价指标表

附件

仁化县总工会 2022 年度部门整体支出绩效评价指标表

评价指标						指标说明	评分标准	得分	扣分理由
一级指标	指标分值	二级指标	指标分值	三级指标	指标分值				
				开展县级工会文体活动场数	2	反映部门围绕工会“参与和建设”的基本职能，履行县级工会文体活动的履职效能。	部门 2022 年落实开展县级工会文体活动场数达到 5 场及以上的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	2	
				开展仁化县第十三届劳动技能大赛重点竞赛活动数	2	反映部门围绕工会“教育”的基本职能，履行仁化县第十三届劳动技能大赛重点竞赛活动的履职效能。	部门 2022 年落实开展仁化县第十三届劳动技能大赛重点竞赛活动数量达到 10 次及以上的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	2	
				开展律师进企业活动次数	4	反映部门围绕工会“维权”的基本职能，履行开展律师进企业活动的履职效能。	部门 2022 年落实开展律师进企业活动数量达到 10 次及以上的，得 4 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	3.6	开展律师进企业活动数量 9 次
				劳模工作室创建数量及质量	4	反映部门围绕工会“建设”的基本职能，履行创建劳模工作室数量方面的履职效能。	部门 2022 年创建劳模工作室数量达到 6 家的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。 部门 2022 年创建的劳模工作室达标率达 100% 的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	4	

				职业技能培训参加人数	4	反映部门围绕工会“教育”的基本职能，履行仁化县职业技能培训补助支出投入的履职效能。	部门 2022 年职业技能培训人数大于 2000 人，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。部门 2022 年培训补助支出投入大于等于 5 万元，职业技能投入较 2021 年有所提升的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	4		
				困难职工帮扶救助家庭数	4	反映部门围绕工会“维权、参与、建设、教育”的四项基本职能，履行困难职工帮扶救助家庭和各项慰问的履职效能。	部门 2022 年困难职工帮扶救助家庭数大于等于 20 户的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。部门 2022 年发放各项慰问支出达 10 万元以上的，得 2 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	3.2	2022 年发放各项慰问支出 6 万元	
				关爱职工、服务职工覆盖率	5	反映部门在县委县政府和上级工会领导下，围绕工会“维权、参与、建设、教育”的四项基本职能，履行关爱职工、服务职工工作情况。	部门 2022 年关爱职工、服务职工覆盖率达 100% 的，得 5 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	4	关爱职工、服务职工覆盖率大约 80%	
				技能性人才增长率	5	反映部门围绕工会“教育”的基本职能，履行仁化县产业工人职业技能培训方面的工作履职效能。	通过开展产业工人职业培训，2022 年仁化县产业工人技能性人才人数相较于 2021 年有所提升的，得 5 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	4	未提供 2021 年仁化县产业工人技能性人才人数	
				劳动争议纠纷化解率	5	反映部门围绕工会“维权”的基本职能，履行劳动者合法权益保护工作情况。	部门 2022 年劳动争议纠纷化解率达到 100%，有效保护劳动者合法权益的，得 5 分；否则结合实际情况，按完成比例酌情扣分。	5		
				困难职工对帮扶效	5	反映部门围绕工会“维权、参与、建设、教育”的四项	2022 年困难职工对帮扶效果满意度达到 90% 以上，满意度较 2021 年有所提升的，得 5 分。否	4	困难职工对帮扶效果满意度材料不全	
				整体效能（效益指标）	20					

				果满意度		基本职能，履行困难职工帮扶的工作效果情况。	则结合实际情况，酌情扣分。		
管理效率	60	预算编制	4	预算项目事前绩效评估	4	反映部门对申请新增预算的入库项目开展事前绩效评估工作的落实情况。	检查部门申请新增本级资金预算的项目是否按要求的范围开展绩效评估，是否按《操作指引》的程序和内容开展工作，评分采用扣分法。 1.应评估项目超过3个的，有1项没有开展评估，扣0.5分，扣完为止。 2.应评估项目3个以内的，有1项没有开展评估，扣1分，扣完为止。	4	
		预算执行	8	预算编制约束性	4	反映部门预算的调剂、年中追加资金情况。	1.本指标综合得分=(1-预算调剂发生率)×分值×60%+(1-年中追加资金占比率)×分值×40%。 2.预算调剂发生率，考核预算执行过程中，非因中央和省、市政策调整或发生自然灾害等不可抗力因素，部门要求调剂预算资金情况，包括预算科目、级次、项目调剂。 3.年中追加资金占比率，考核非因新出台的統一政策(如年中增人增编经费、中央追加资金、非本部门主管的专项资金)，当年度年中追加资金占比情况。 4.各基础数据与机关绩效考核口径一致。	3.65	项目支出年中存在追加调整
				财务管理合规性	4	反映部门(单位)财务管理的规范性。	支出范围、程序、用途、核算应符合国家财经法规和财务管理制度及有关专项资金管理规定的规定，采取扣分法评分： 1.具体根据审计(以部门预算审计和专项审计为主)和财会监督意见，明确指出问题和处理意见的，1项扣0.5分。		

						<p>2.未明确处理意见,属于因主管部门制度设计缺陷或失职等造成资金套取、冒领、挪用的,1项扣0.5分。</p> <p>3.连续两年对因业务主管部门责任引发的同一问题提出意见,或主管部门未落实相关审计和财会监督整改意见的,1项扣1分。</p> <p>4.评价中发现的支出范围、程序、用途、核算不符合国家财经法规和财务管理制度及有关专项资金管理办法的规定的情况,发现一项扣0.5分。根据上述扣分情况扣完为止,上述报告提出的整改期限、资产管理、采购等合规性在相应指标扣分,在此项指标不重复扣分。</p>		制,后续仍存在类似问题重复发生的风险
	信息公开	4	预决算公开合规性	2	反映部门(单位)预算决算公开执行到位情况	<p>预算、决算公开合规性各占50%,对未公开预算或决算的非涉密部门,得0分。已公开部门预决算的,分别从及时性(10%)、规范性(40%)2个方面考核:一是非涉密部门在财政部门批复本部门预决算后,20日内向社会公开的得10%分值,未及时公开的得0分。二是根据公开规范性检查指标计算得分,即:公开工作合规指标数量÷检查指标数量×40%分值。</p>	2	
			绩效信息公开情况	2	反映部门(单位)绩效信息公开执行到位情况	<p>指绩效目标、绩效自评资料按规定在单位网站公开情况。</p> <p>1.绩效目标随部门预算同步公开的,得满分,否则不得分;</p> <p>2.绩效自评资料随部门决算同步公开的,得满分,否则不得分。</p>	2	

						3.目标公开情况和自评资料公开情况得分各占50%，计算出本指标的综合得分。		
	绩效管理	15	绩效管理 制度建设	5	反映部门对机关和下属单位、专项资金等绩效管理、绩效运行监控、绩效评价管理和评价结果应用等预算绩效管理制度的建设和执行情况	1.部门出台对本级使用资金管理制度明确绩效要求的，得满分，否则不得分。绩效要求应包含绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理和评价结果应用等方面。 2.部门主管专项资金印发管理办法，并体现绩效管理要求的，得满分，否则不得分。 3.部门出台制度明确机关各股室、机关与下属单位的绩效职责分工要求的，得满分，否则不得分。 4.制度形式可以为专门规定，也可以是综合制度。内容有缺漏的，酌情扣分。以上三项得分分别占30%、30%和40%。	3	一是制度文档出现差错；2022年无相关制度用于规范绩效管理。
			绩效管理 制度执行	10	反映部门对机关和下属单位绩效管理、绩效运行监控、绩效评价管理等预算绩效管理制度的执行情况。	1.根据评价部门整体预算绩效目标和项目绩效目标申报质量评分。 2.根据评价部门自评复核、重点评价整改情况评分。 3.以上两项得分分别占本指标分值的50%，计算出本指标的综合得分。	6	一是年度工作任务未从部门职能出发拟订，部分重要工作未纳入绩效目标管理；二是重点工作任务和绩效指标未予对应；三是整体支出绩效自评报告质量有较大提升空间；四是部门针对绩效评价结果未形成管理闭环。
	采购管理	10	采购意向 公开合规	0.5	反映采购意向公开完整性、及时性情况。	采购意向100%公开的得满分，否则不得分。	0.5	
				1.5		采购意向公开时限，原则不得晚于采购活动开始	1.5	

			性		前 30 日。纳入部门预算支出范围的采购项目，预算单位应当在部门预算批复后 40 日内，在政府采购系统填报采购意向要素，各主管预算部门通过政府采购系统汇总本部门、本系统所有预算单位的采购意向（涉密信息除外）后，在部门预算批复后 60 日内予以公开。符合规定的，得满分，否则不得分。			
			采购内控制度建设	1	反映部门政府采购内部控制管理制度建设情况。	部门建立政府采购内部控制管理制度并报财政部门备案的，得 1 分，否则不得分。	0	所提供的制度文档疑为经办人员编订的过程文稿，并未予以正式发布
			采购活动合规性	2	反映部门政府采购活动合法合规性情况。	财政部门在日常监督检查中发现 1 例不合规情况扣 1 分，扣完为止。	2	
			采购合同签订时效性	3	反映政府采购合同签订及时性情况。	1.预算单位与中标、成交供应商应当在中标、成交通知书发出之日起三十日内，按照采购文件确定的事项签订政府采购合同。 2.合同签订及时率=在规定时限内签订合同项目数/总项目数。 合同签订及时率=100%，得 3 分； 90%≤合同签订及时率<100%，得 2 分； 80%≤合同签订及时率<90%，得 1 分； 合同签订及时率<80%，不得分。	3	
			合同备案时效性	1	反映采购合同备案及时性情况。	合同备案公开，自合同签订之日起 2 个工作日内在“广东省政府采购网”备案公开，符合规定的得满分，否则不得分。	0.9	1 项合同未在规定的时限内完成备案公开

			采购政策效能	1	反映部门采购政策执行的效果情况。	按照《政府采购促进中小企业发展管理办法》要求为中小企业预留采购份额。数值=(实际面向中小企业采购金额合计数/预算编制时部门预留金额合计数)×100%。 评分=数值×分值。	0.83	(实际面向中小企业采购金额合计数/预算编制时部门预留金额合计数)×100%=83%
	资产管理	10	资产配置合规性	2	反映单位办公室面积和办公设备配置是否超过规定标准。	符合标准的,得2分,发现一项(类)不符的,扣1分,扣完为止。	2	
资产收益上缴的及时性			1	反映单位资产处置和使用收益上缴的及时性。	检查处置收益和租金上缴是否及时(高校可自留的资金除外)。存在长期(超过3个月)未上缴的,每1笔扣0.5分,扣完为止。	1	部门虽于2022年12月31日开展了固定资产盘点,但未就固定资产是否应予报废的情况予以判断或说明。	
资产盘点情况			1	反映单位是否每年按要求进行资产盘点。	每年进行一次资产盘点,并完成结果处理的,得1分。未进行盘点的,不得分。	0	年度未开展资产盘点。	
数据质量			2	反映部门(单位)行政事业性国有资产年报数据质量。	部门(单位)行政事业性国有资产年报数据完整、准确,核实性问题均能提供有效、真实的说明,且资产账与财务账、资产实体相符的,得2分;否则酌情扣分。	1.5	固定资产台账有关信息与账面信息不一致。	
资产管理合规性			2	反映部门(单位)资产管理是否合规。	1.有行政事业性国有资产管理内部管理规定,得0.5分;如无,扣0.5分。 2.在各类巡视、审计、监督检查以及绩效自评评价工作中如发现资产管理存在问题的,每发现1次扣0.5分,扣完1.5分为止。	1	缺乏固定资产管理相关制度规范,不利于资产的规范化管理。另外,经现场核查,县总工会部分资产未及时粘贴资产编码。	

			固定资产 利用率	2	反映部门(单位)固定资产的使用情况。	部门(单位)实际在用固定资产总额与所有固定资产总额的比例。 1.比率 $\geq 90\%$ 的,得2分; 2. $90\% >$ 比率 $\geq 75\%$ 的,得1分; 3. $75\% >$ 比率 $\geq 60\%$ 的,得0.5分; 4.比率 $< 60\%$ 的,得0分。	2	
	运行 成本	9	经济成本 控制情况	6	反映部门经济支出分类核算情况,包括对运转成本的控制努力程度和效果、核算精准度和合理性等。	1相关工作预算编制依据较为明确的,得3分; 2相关工作成本与市场价格、行业标准、其他地市的同类项目相比较为合理的得3分。	5	编制运转成本预算时,缺乏测算依据上的考虑,本次评估也未有针对性地提供运转成本市场价格、行业标准、其他地市同类项目等相关依据。
			“三公”经 费控制情 况	3	反映部门(单位)对“三公”经费的控制效果。	“三公”经费实际支出数 \leq 预算安排的“三公”经费数,符合要求的得满分,不符合要求的不得分。	3	
合计		100		100			82.78	